

InVision

Spojrzenie **wgłąb**.
Spojrzenie **naprzód**.



Nasz
personel
jest ważny



Wspólnie budujemy naszą przyszłość.

Czuję się zaszczycona, że zostałam zaproszona do podzielenia się swoimi spostrzeżeniami w InVision. Temat tego numeru, *Nasz personel jest ważny*, rezonuje ze mną jako przewodnia filozofia mojej pracy.

Do Leggett & Platt dołączyłam na początku kwietnia jako Dyrektor ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi. Do spółki L&P przyciągnęła mnie jej bogata historia i solidne wartości, które już wkrótce po rozpoczęciu pracy były dla mnie bardzo widoczne. Obecnie, po kilku miesiącach pracy z wieloma z was, jestem jeszcze bardziej podekscytowana tym, że mogę być częścią organizacji, która rozwija się w znaczący sposób opierając się na swojej historii.

Opieramy się na naszej kulturze i rozwijamy ją. Świat jest dzisiaj zupełnie inny niż półtora roku temu. Wszyscy zmieniliśmy się w wyniku pandemii, a mimo że czasy były trudne, możliwości rozwoju i adaptacji, które się pojawiły, są bogatsze niż kiedykolwiek wcześniej. Jeśli ostatnie 18 miesięcy nauczyły nas czegoś, to tego, że nasz personel jest ważny. 22 000 naszych pracowników na całym świecie współpracowało ze sobą i komunikowało się w sposób, którego być może wcześniej nie wyobrażaliśmy sobie! Wciąż komunikujemy się z osobami znajdującymi się w różnych obszarach geograficznych, pracującymi w różnych jednostkach biznesowych oraz korzystającymi z różnych systemów i platform wirtualnych, aby współpracować i działać jako katalizator dobrych zmian. Jestem niezmiernie dumna.

Opieramy się na praktykach dotyczących naszych ludzi. Pandemia zmieniła również sposób, w jaki podchodzimy do naszych zasobów ludzkich. Nasza przyszła droga prawdopodobnie będzie wyglądać nieco inaczej, ponieważ priorytetem jest znalezienie nowych sposobów dbania o zdrowie i dobre samopoczucie naszych pracowników i ich rodzin, sposobów przyciągania i zatrzymywania najlepszych talentów, sposobów rozwijania pełnego potencjału naszych pracowników oraz sposobów na większe skoncentrowanie się na inkluzywności, różnorodności i sprawiedliwości.

Podążanie w wyznaczonym kierunku pokonując wszystkie granice i współpraca w celu zmaksymalizowania naszego pełnego potencjału to trudna, ale również satysfakcjonująca praca, jaka czeka nas w przyszłości.

Jesteście ważni. Jesteście naszą największą siłą. Jestem niezmiernie podekscytowana, że mogę Was poznać i współpracować z Wami podczas tej ekscytującej podróży.

Serdecznie pozdrawiam,

Christina Ptasiński

Christina Ptasiński
Starsza wiceprezes, Dyrektor ds. Zarządzania Zasobami Ludzkimi



Inkluzywność, różnorodność i sprawiedliwość w Leggett & Platt

Spółka Leggett & Platt ogłosiła niedawno ogólnofirmową strategię dotyczącą inkluzywności, różnorodności i sprawiedliwości (inclusion, diversity and equity, ID&E), która ma na celu uczynienie naszego miejsca pracy bardziej inkluzywnym i sprawiedliwym, a także zadbanie o zróżnicowanie wśród naszych pracowników. Planujemy wspierać bardziej inkluzywną, zróżnicowaną i sprawiedliwą kulturę, która jest zgodna z naszymi wartościami etycznymi i priorytetami naszej działalności.

„Ta znacząca praca jest kluczową częścią strategii naszej spółki, której celem jest budowanie zrównoważonego, długoterminowego sukcesu”, mówi dyrektor finansowy Jeff Tate. „Nasze specjalne wysiłki związane z ID&E pozwolą nam przekonać się, co możemy zrobić, aby wpłynąć na zmiany, docenić poglądy inne niż nasze i wyjść naprzeciw świetlanej przyszłości dla nas, współpracowników, zespołów i spółki”.

Dlaczego ID&E?

Oczywiste jest, że spółki, które są liderami w zakresie inkluzywności, różnorodności i sprawiedliwości, są również liderami finansowymi. Zróżnicowane zespoły generują lepsze pomysły i podejmują lepsze decyzje. Pracownicy, którzy czują się zaangażowani i wspierani w pracy, osiągają znacznie lepsze wyniki. W rzeczywistości spółki, w których panuje różnorodność i sprawiedliwość, często wyprzedzają konkurencję, ponieważ autentycznie dbają o unikalne potrzeby, perspektywy i potencjał wszystkich swoich pracowników. Dążymy do osiągnięcia tego celu.

„Wierzymy w ID&E, ponieważ jest to właściwe postępowanie”, mówi Ben Burns, Wiceprezes Działu Usług Wsparcia Biznesu. „Nasze zaangażowanie w ID&E oznacza budowanie kultury, w której każdy pracownik ma pozytywne doświadczenia związane z przynależnością i wzajemnym szacunkiem, a także ma równy dostęp i możliwości rozwoju i awansu”. Mówiąc prościej, wszyscy nasi pracownicy są ważni. Chcemy, aby nasi pracownicy czuli się doceniani, zaangażowani, obdarzani zaufaniem i wysłuchiwani w swoich codziennych doświadczeniach zawodowych.

NASZ CEL Z ID&E

- Motywować pracowników i zwiększać ich zaangażowanie
- Wygrać wojnę o talenty
- Zwiększać innowacyjność dzięki zróżnicowanym perspektywom
- Wzbogacić doświadczenie klienta
- Poprawić globalną markę L&P

Nasz zespół

Pod koniec 2020 roku powołaliśmy zespół zajmujący się ID&E, składający się z szerokiej grupy pracowników L&P. Zespół ten reprezentuje różne obszary naszej działalności i wnosi swoje różnorodne umiejętności i unikalne perspektywy do tego priorytetu spółki, jakim jest ID&E. W ciągu ostatnich kilku miesięcy zespół miał częste okazje do współpracy, aby opracować cele naszej strategii ID&E.

Obecnie zespół ID&E w znacznym stopniu jest zlokalizowany w Stanach Zjednoczonych. W miarę rozszerzania zakresu naszych działań na cały świat, spodziewamy się zwiększania naszego zasięgu i dodawania kolejnych perspektyw – a perspektywy pracowników spoza Stanów Zjednoczonych będą miały kluczowe znaczenie.

Filary strategiczne

Zespół ID&E ustalił cele przewodnie, aby:

Zapewnić bezpieczne i inkluzywne miejsce pracy, w którym wszyscy pracownicy mogą w pełni wykorzystać swój potencjał.

Wyposażyć i oczekiwać od naszych liderów personelu, aby przyciągali, rozwijali, zatrzymywali i nagradzali zróżnicowaną i inkluzywną siłę roboczą.

Być inkluzywnym i sprawiedliwym odpowiedzialnym społecznie obywatelem i sąsiadem społeczności.

Opracować model zarządzania i odpowiedzialności, który będzie wspierał inkluzywność, różnorodność i sprawiedliwość.

Wzmocnić wyniki biznesowe i reputację.

Następne kroki

Aby przyspieszyć nasze wysiłki w zakresie ID&E, nawiązaliśmy współpracę z Icarus Consulting, firmą specjalizującą się w inkluzywności, różnorodności i sprawiedliwości. Icarus ściśle współpracuje z naszym zespołem ID&E, zapewniając cenne wskazówki i porady.

Niedawno rozpoczęliśmy rekrutację na stanowisko dyrektora ds. inkluzywności, różnorodności i sprawiedliwości. Osoba ta będzie miała kluczowe znaczenie dla naszych wysiłków zmierzających do włączenia inkluzywności i różnorodności do naszych procesów uczenia się i rozwoju talentów.

I wreszcie, opracowujemy plany informowania na bieżąco naszych pracowników. Obecnie opracowujemy plan bieżącej komunikacji związanej z ID&E, ponieważ wiemy, że będzie to bardzo ważne, abyście byli nasi pracownicy na bieżąco informowani i zaangażowani w nasze działania. Informacja zwrotna będzie kluczowa, dlatego szukamy praktycznych sposobów, aby poprosić naszych pracowników o wkład i opinie. W końcu lepsze miejsce pracy zaczyna się od uważnego słuchania, rozumienia punktu widzenia innych osób i uczenia się na podstawie doświadczeń innych.



Na zdjęciu zespół ID&E od lewej do prawej: [Górny rząd] Rodnesia Woods, Shelby Whitley, Julie Kampling, Valerie Glaze, Christina Ptasinski, Ben Burns, Silvia Wixson, Leeann Gardner, Scoval Blevins, Caroline Boeskool [Środkowy rząd] Mitch Dolloff, Swapna Soman, Karl Glassman, Lynn Werner, Robyn Rudisill, Aubrie Emery, Kyle Williams, Jeff Tate, Meaghan Njoroge, Brayton Rand [Dolny rząd] Amy DeArmond, Lindsey Odaffer, Rob Sotlar, Steve Henderson, Katrina Richards, Mandi McCullick, Brandon Killian, Rita Pruscino, Lin Han, Andi Osiek

Od marzeń do działań

Zaprosiliśmy kilku naszych aby wymarzyli sobie lepsze miejsce pracy. Poprosiliśmy ich, aby wyobrazili sobie Leggett & Platt, w którym każdy może wnieść do pracy swoje profesjonalne, autentyczne i wyjątkowe ja. Kiedy już mogli to sobie wyobrazić, zapytaliśmy ich, dlaczego to marzenie jest ważne.

Oto, co powiedzieli:

Byłem samotny, przestraszony, zły, smutny, zraniony i niechciany z powodu działań i przekonań innych ludzi i nie chcę, żeby ktokolwiek się tak czuł.

Możemy stać się najlepszym w swojej klasie miejscem pracy, gdy nasi pracownicy będą mieli równy dostęp do możliwości i zasobów.

Mam nadzieję, że L&P stanie się synonimem przynależności i akceptacji. Tak, aby nasi pracownicy mogli powiedzieć: „L&P to wspaniałe miejsce do pracy, bo ja się tam liczę”.

Chcę, aby L&P skorzystało z tej ewolucji. Wiem, że ID&E uczyni moją pracę jeszcze bardziej znaczącą i satysfakcjonującą.

Każda jednostka ma wartość, zasługuje na szansę uczenia się, robienia tego, co potrafi najlepiej i wnoszenia wkładu w życie społeczne.

Postrzegam ID&E jako narzędzie, dzięki któremu staniemy się jedną z najlepiej prosperujących i najbardziej troskliwych spółek na świecie.

Te opinie świadczą o tym, że nie brakuje nadziei i oczekiwań, jeśli chodzi o wyobrażanie sobie lepszej przyszłości dla L&P. Ale marzenia doprowadzą nas tylko do pewnego momentu. Znajdujemy się w krytycznym punkcie 138-letniej historii naszej organizacji i nadszedł czas, aby działać w sposób celowy i skuteczny, aby urzeczywistnić nasze marzenia o inkluzywności, różnorodności i sprawiedliwości.

Moja historia: Dlaczego ID&E jest dla mnie ważne

„Miałam szczęście dorastać w społeczności i szkołach, które były zróżnicowane rasowo, etnicznie, ekonomicznie i społecznie, więc poszanowanie innych osób zostało mi zaszczytowane w młodym wieku i jest moją podstawową wartością. Mój ojciec był bardzo zainteresowany poznawaniem ludzi innych kultur, a gdy dorastała, stale odwiedzały nas różne osoby z całego świata. Takie kontakty i wartości mojego taty również mnie ukształtowały.

W późniejszym życiu zdecydowałam się na inżynierię chemiczną i miałam okazję kierować uruchamianiem zakładów i pracować z innymi kobietami inżynierkami w środowisku produkcyjnym. Chciałabym, aby więcej kobiet miało szansę wnieść swój wkład w sukces L&P pracując na stanowiskach operacyjnych i kierowniczych na wszystkich szczeblach spółki. Jako matka dziecka o specjalnych potrzebach bardzo chciałabym widzieć przyjazne środowisko pracy dla osób z niepełnosprawnościami.



Wszyscy możemy pracować na rzecz integracyjnego środowiska, uważnie słuchając i doceniając opinie innych osób. Jeśli będziemy w stanie uczyć się od siebie nawzajem, myślę, że ludzie poczują, że mogą być sobą w pracy i będą szanowani za swój wkład”.

Julie Kampling
Dyrektor ds. rozwoju korporacyjnego

Ręce, które to robią:

Ludzie, którzy stoją za naszymi produktami

Nasi pracownicy stanowią zasadniczy element naszej firmy. Każdego dnia na całym świecie poświęcają swój czas, energię i unikalne umiejętności na wytwarzanie wysokiej jakości produktów dla Leggett & Platt. Zapraszamy do poznania kilku utalentowanych osób stojących za naszymi produktami.

„Jestem dumna z pracy dla Leggett & Platt! Komponenty, które nitujemy, są sprzedawane na całym świecie!”

Lin Yang

Operator maszyny do nitowania
Komponenty meblowe | Jiaying, Chiny

„Nasz zakład produkuje różnorodne produkty piankowe, w tym materace i nakładki na materac. Jestem niezmiernie dumny, wiedząc, że dzięki nim rodziny będą mogły odpocząć po ciężkim dniu!”

Bo Ivy

Kierownik produkcji
Wyroby do łóżek | Verona, Missisipi

„Moim obowiązkiem jest dbanie o stan każdego narzędzia i matrycy, abyśmy mogli tworzyć najlepsze produkty. „Jestem dumny z pracy, jaką wykonuję dla Leggett & Platt!”

JianWei Shang

Narzędzia i matryce
Komponenty meblowe | Jiaying, Chiny

„Lubię pracować w tak rodzinnym środowisku, współpracować i szkolić innych w zakresie różnych zadań. Cieszę się każdym dniem spędzonym w pracy i uważam, że nasz zakład jest spokojnym i bezpiecznym miejscem pracy!”

Shannon Wofford

Pracownik ogólnozakładowy
Wyroby podłogowe | Houston, Missisipi

Leggett & Platt



„Pracuję w Leggett & Platt od ponad 25 lat. Robimy podkłady pod wykładziny i jestem dumna z tego, że zawsze daję z siebie wszystko. Lubię swoją pracę, zawsze daję z siebie wszystko, a moi współpracownicy są dla mnie jak rodzina!”

Silvia Cervantes

Operator laminatora
Wyroby podłogowe | Aurora, Illinois

„Moja rola wiąże się z opracowywaniem programów edukacyjnych mających na celu przeniesienie naszych pracowników na wyższy poziom i jestem bardzo dumny, że mogę być tego częścią. W naszym zakładzie nie tylko produkujemy sprężyny – sprawiamy, że nasi partnerzy są ekspertami i właścicielami. Usługi, które świadczymy naszym klientom, są wspierane przez najlepszą siłę roboczą na świecie. Świadomość, że to od nas zależy czyjś dobry sen, motywuje nas do ciągłego doskonalenia się!”

Ryan Castillo

Administrator IT, Asystent ds. Stałych Usprawnień/
Łączna Produkcja Przemysłowa
Wyroby do łóżek | Ennis, Texas

„Z przyjemnością obserwuję, jak bardzo nasi pracownicy są dumni z jakości produktów, które wytwarzają. Mój zespół wytwarza jednostkę podstawową materacy, na których wszyscy śpimy. Jesteśmy małą częścią większej całości, ponieważ L&P jest liderem w technologii wyrobów do łóżek. Jestem również dumna, że moje stanowisko pozwala mi wspierać pomysły innych osób. Często się zdarza, że nasze procesy rozwijają się dzięki ich sugestiom. Unidos en Leggett & Platt todo es posible! (Zjednoczeni w Leggett & Platt możemy zrobić wszystko!)”

Cynthia Sanchez

Doradca ds. Stałych Usprawnień i Koordynator Łączna
Produkcja Przemysłowa
Wyroby do łóżek | Ennis, Texas

„Jestem bardzo dumna z tego, że jestem członkiem zespołu produkcyjnego L&P. Produkujemy wysokiej jakości podkłady i bardzo staramy się sprostać wymaganiom naszych klientów. Jestem szczególnie dumna z produkcji podkładu pod wykładzinę dla Dziecięcego Szpitala Badawczego Św. Jude’a. W tym projekcie część przychodów ze sprzedaży trafia do dzieci walczących z chorobą nowotworową!”

Shanitha Johnson

Koordynator harmonogramu produkcji
Wyroby podłogowe | Houston, Missisipi

Jak kierować innymi:

Wywiad z dwoma wieloletnimi liderami

Zaprosiliśmy dwóch liderów z L&P, Jerry'ego Greene'a i Simona Priora, aby podzielili się swoimi poglądami na temat kierowania i rozwijania skutecznych zespołów.

Co jest najważniejszą odpowiedzialnością dla lidera w L&P?

SIMON: Jako lider uważam, że należy się mniej koncentrować na samodzielnym dokonywaniu pewnych rzeczy, a bardziej na motywowaniu i rozwijaniu swojego zespołu. Kiedy zespół podejmuje działania, które dają pomyślne wyniki, przynosi to korzyści zarówno samemu współpracownikowi, jak i całej organizacji.

JERRY: Lider powinien dążyć do kształtowania firmy dla kolejnego pokolenia jej liderów. Nasz sukces jest oceniany nie tylko na w oparciu o sukcesy firmy, ale także na podstawie jej zdolności do pomyślnego rozwoju w przyszłości.

Jak ustalasz oczekiwania w swoim zespole?

JERRY: Zespół powinien mieć ten sam zestaw celów, które wspierają ogólną strategię biznesową. Cele muszą być obiektywne, osiągalne i mieścić się w zakresie kontroli każdego członka zespołu. Każdy musi też mieć poczucie, że wnosi swój wkład, tak aby zespoły mogły wspólnie świętować odnoszone sukcesy.

SIMON: Zgadzam się. Ważne jest, aby mieć zdefiniowane ogólne cele i cele w zakresie kluczowych wskaźników wydajności (Key Performance Indicator, KPI), ale zespoły powinny również stawiać sobie wyzwania i ustalać oczekiwania tak, jakby stawką był ich własny kapitał.

Jakie strategie poprawiają współpracę i komunikację?

JERRY: Dzielę się informacjami na tyle, na ile mogę i staram się osiągnąć konsensus w trakcie podejmowania decyzji. Każdy członek zespołu powinien czuć się wysłuchany. Staramy się również unikać wszelkich sytuacji, w których niektóre osoby odnoszą sukcesy kosztem innych. Ważne jest, aby niezwłocznie zajmować się osobami, które szkodzą zespołowi. Dając członkom zespołu czas na zbudowanie znaczących relacji, mogą oni lepiej zrozumieć wspólność swojego celu.

SIMON: Interesujące było również obserwowanie, jak praca zdalna wpłynęła na współpracę. Na początku pandemii nie doceniałem w pełni zalet wideokonferencji. Zauważyłem jednak, że kiedy ludzie włączają kamery, dzieją się wyjątkowe rzeczy. Wraca dużo komunikacji pozawerbalnej, co pomaga wszystkim wczuć się nawzajem w swoją sytuację i działać bardziej jako zjednoczony zespół.

Jak reagujesz na niepowodzenia i wyzwania?

SIMON: Robię co w mojej mocy, aby zminimalizować wszelkie dąsanie się i uzalanie się nad sobą. Potem szybko stawiam sobie wyzwanie, aby spróbować jeszcze raz używając nowej strategii. Za drugim razem prawie zawsze idzie mi lepiej.

JERRY: Ważne jest, aby rozłożyć wyzwanie na czynniki pierwsze i ustalić, czy jest ono spowodowane problemem wewnętrznym, czy nieprzewidzianym czynnikiem zewnętrznym. Zespoły powinny nauczyć się, jak reagować na wszystkie sytuacje, nawet te będące poza ich kontrolą. Następnie należy podjąć działanie. Ustalić plan i uważnie go monitorować, aby mieć pewność, że osiągnięto pomyślne rozwiązanie.

Ponadto poczucie humoru i pozytywne nastawienie mogą pomóc zespołom działać optymalnie w trudnych czasach. W Hanes stworzyliśmy kulturę, która „kwitnie” nawet w chaosie i staramy się zamienić każde wyzwanie w szansę.

Jak motywujesz swój zespół i zapewniasz mu poczucie wartości?

SIMON: Dawno temu dowiedziałem się, że każdy ma coś wartościowego do zaoferowania. Jeśli jednak nie pozwolimy pracownikom wnieść swojego wkładu, ich wyjątkowe umiejętności i zdolności raczej nie zostaną zauważone. Bardzo się staram, aby odkryć te talenty w moich zespołach.

JERRY: Staram się nawiązać indywidualny kontakt z każdym członkiem mojego zespołu, pokazując mu jasną wizję firmy i jego rolę w niej. Jako liderzy naprawdę dbamy o dobrostan, rozwój i wzrost naszego zespołu.

Co jest najważniejszym czynnikiem w budowaniu silnego zespołu?

JERRY: Wspólna wizja jest niezwykle ważna. Różnorodność może również sprawić, że dobry zespół będzie świetny – niezależnie od tego, czy chodzi o różnorodność myśli, umiejętności, doświadczenia zawodowego czy życiowego.

SIMON: Wyjątkowy zespół wie, że razem jest silniejszy niż poszczególni członkowie zespołu. Kluczem jest umożliwienie każdemu odegrania znaczącej roli w tym sukcesie.



Jerry Greene,
wiceprezes L&P/prezes –
Hanes



Simon Prior,
wiceprezes L&P/prezes –
Aerospace Group

Rozwój poprzez współpracę:

Przejęcie Kayfoam Woolfson

Od początku istnienia firmy Leggett & Platt często rozwijaliśmy się poprzez partnerstwo i współpracę. Z biegiem lat przejęcia pozwoliły nam ewoluować, dostosowywać się, a nawet wchodzić na nowe rynki i w nowe branże. Podobnie jest w przypadku naszego niedawnego przejęcia firmy Kayfoam Woolfson. Długa historia firmy Kayfoam i znakomita renoma w zakresie innowacyjnych produktów daje nam podstawy do rozszerzenia możliwości sprzedaży naszych specjalistycznych pianek i gotowych materacy na arenie międzynarodowej.

Bogata historia firmy Kayfoam Woolfson

Kayfoam Woolfson rozpoczęła opracowywanie innowacyjnych produktów w branży wyrobów do łóżek w 1898 r. w Dublinie w Irlandii jako firma zajmująca się wypełnieniami do mebli. Dopiero w 1972 roku firma zaczęła produkować piankę, a następnie w 1982 roku tradycyjne materace. Kayfoam jest właścicielem marek wyrobów do łóżek takich jak King Koil, Kaymed i Odearest, w których zatrudnia ponad 300 osób w dwóch lokalizacjach w Irlandii.

David Moffitt, dyrektor generalny Kayfoam, wyjaśnia, że historia firmy, zarówno jako producenta pianki, jak i producenta materacy, dała im przewagę przy podejmowaniu decyzji o zaoferowaniu materacy dostarczanych w pudełku jako zawinięte w rulon i pakowane próżniowo ("bed-in-a-box"), co stworzyło zupełnie nowy, bogaty rynek dla Kayfoam Woolfson obok sukcesów, jakie odnosili w związku z innymi produktami.



David Moffitt

Współpraca z Peterson Chemical Technology

Współpraca, która zapoczątkowała przejęcie Kayfoam przez L&P, rozpoczęła się w 2012 roku, kiedy liderzy Kayfoam po raz pierwszy nawiązali współpracę z Peterson Chemical Technology w celu opracowania specjalistycznych produktów piankowych. W tym czasie firma Peterson Chemicals jeszcze nie dołączyła do L&P w ramach przejęcia Elite Comfort Solutions (ECS). Początkowa współpraca między Peterson i Kayfoam zaowocowała bardzo udaną linią materacy dla największego sprzedawcy detalicznego materacy w Zjednoczonym Królestwie – firmy Bensons – pod marką iGel, która łączyła w sobie przełomową technologię firmy Peterson w zakresie regulacji temperatury.

Od tego czasu współpraca coraz bardziej się zacieśniała, ponieważ w ciągu ostatniej dekady firma Kayfoam kontynuowała wdrażanie

technologię Peterson. Zdaniem Bruce'a Petersona, prezesa Peterson Chemical Technology: „Zawsze szukaliśmy partnerów, którzy rozumieją zaawansowane technologie piankowe i wiedzą, jak promować te wartości. Kayfoam jest wybitnym partnerem, który konsekwentnie wykazuje się mistrzostwem w sprzedaży produktów o wysokiej wydajności”.

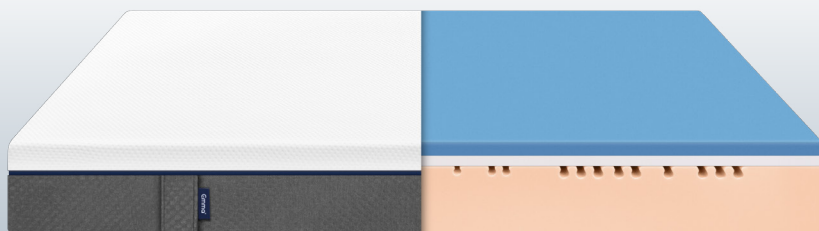
Świetne dopasowanie do L&P

W czerwcu L&P nabyło Kayfoam Woolfson, aby kontynuować partnerską współpracę rozpoczętą z Peterson. Kayfoam rozszerza możliwości naszej europejskiej działalności związanej z wyrobami do łóżek i ustanawia platformę w technologii pianki i produkcji gotowych materacy. Dzięki temu L&P może wspierać naszych europejskich klientów nabywających wyroby do łóżek w dowolnym miejscu łańcucha wartości – od elementów rdzenia sprężystego i piankowych po gotowe produkty, w tym materace marki własnej, nakładki na materac, poduszki i inne akcesoria do łóżek.

Przejęcie ostatecznie wzmacnia naszą pozycję jako światowego lidera w technologii i produkcji wyrobów do łóżek. Według Mitcha Dolloffa, Prezesa i Dyrektora operacyjnego L&P: „Projekt materacy Kayfoam i technologia pianki w połączeniu z naszymi istniejącymi możliwościami w Europie w zakresie wyrobów do łóżek oraz opatentowanej technologii chemicznej, pozwalają obu firmom lepiej wykorzystać te trendy rynkowe i dostarczać zróżnicowane rozwiązania, które tworzą wartość dla naszych klientów. Umożliwi nam to napędzanie bardzo dużego wzrostu na dużym i szybko rozwijającym się rynku europejskim”.

Bruce zgadza się, że „najbardziej ekscytującym elementem dodania Kayfoam do rodziny L&P jest niesamowita szansa na połączenie pomysłów, produktów i technologii, umożliwiającą dostarczenie gotowych rozwiązań produktowych, jakich nie oferuje żaden inny dostawca. W związku z tym, że rynek europejski nadal dobrze przyjmuje produkty 'bed-in-a-box', zaawansowane technologie piankowe i materace hybrydowe, będziemy współpracować z Kayfoam, gotowi dostarczać najnowocześniejsze produkty naszym klientom i konsumentom”.

Oprócz ekscytujących możliwości biznesowych, dołączenie do L&P stanowi również dla Kayfoam doskonałe dopasowanie pod względem kultury. „Nasi pracownicy byli przez lata niezwykle lojalni i wielu z nich pracuje już u nas długie lata – podobnie jak w przypadku L&P” – mówi David. „Nasi pracownicy z radością witają nowy element w rodzinie L&P, biorąc pod uwagę ich ogromne doświadczenie, silne ukierunkowanie na pracowników, globalny zasięg i wreszcie silną pozycję finansową”.



Kayfoam odnosi dalsze sukcesy w sprzedaży swoich produktów „bed-in-a-box”, które zyskują popularność na europejskim rynku wyrobów do łóżek.